

第67回定期地方大会特集号



国労せんだい

No. 2640
2012年12月15日
発行責任者 大沼 元
編集責任者 武田 昌仙

大会代議員の全発言を掲載

9月22・23日の両日に開催された、第67回定期地方大会の概要については、既に国労仙台2635号において報告されているが、今号では、全代議員の発言を掲載する。

経過・運動方針に対する質疑

経過

仙台建築区分会

伊藤代議員

▼財政関係。組織対策費は資料を見る限り消化しきれない。一時停止出来ないのか。今後の処理はどう扱うのか。また本部とエリアの状況も分かる範囲で教えてもらいたい。
▼組休減額保証。今大会以降全額保証を要請する。規約改正が必要であればそれを求める。

仙総所・組立分会

江刺家代議員

▼再雇用問題。私は4年前幹総から初めてJR貨物東北ロジスティクスを提示され現在に至る。この制度施行前には「家族に病弱者や介護を要する人がいる場合は実情を把握し個別に判断する」と確認されていたが、私は差別され東日本本部の

の交流などで明らかにたこととは、どこでも劣悪な労働条件と環境、低賃金であり、何より国労組合員はより条件の悪い箇所に出されていることだ。一日も早く改善が求められていたのだが、東本部が改善を求めた交渉は、要求を提出（09年4月）してから交渉（10年6月）するまで1年2ヶ月放置され、現在も基本的なことは変化なし。結果、個人的に退職を選択する組合員も出てきている。個々の職場で改善の努力をすべしという声もあるが、この職場でも国労組合員は労働条件や環境改善に努力している。今必要なのは国労が組織として再雇用問題で具体的な方針で運動を提起し、取り組みや改善方向を示すことだ。

高橋代議員

会津若松地区分会

▼低基準を決め、確保できない場合はJR本体を基本とすべきと考える。地本としてどう考えてきたのか、または考えるか示すこと。
③会社が団交の確認事項を無視した場合、組合としてどうするのか。労組としてあらゆる手段を取り守らせなければならないことに対し抗議し闘わなければ労組の存在意義はなく、団交やその結果である労働協約にも何の意味もなくなる。地本の考えは、

▼質問。①先の地本エルダー組合員交流会で、エリア組組合員は「様々な問題点を取り組むため、東本部執行部にプロジェクトチーム立上げを検討している」と答弁したが、本部情報には「13年からの老齢厚生年金の段階的引き上げ問題について再雇用制度問題プロジェクトを設置した」と掲載。つまり現状の問題点の対応ではないと受け止められるがどうしてこうなったのか。また一日も早く現状の解決をするにはどうするのか。
②再雇用問題は単なる労働条件の問題ではなく雇用問題であり、労働者の最も重要な問題である。再雇用はJRの責任で行い、出向の場合は本人同意と出向先の最

逆の立場にある。違いはあれ「職場で仕事をどう回すか」を常に考えさせられ責任を負わされているということ。今回の提案は車両故障や異常時対応では今以上に速やかな復旧には程遠いサービスの下下をもちたらずものであり、また技術継承も困難である。
9月14日に事前通知が発令されたが、具体的労働条件の提示と説明がなく、設備改修工事も手をつけられていない。簡易苦情処理会議が開催されていないのに出向者名簿が開示されるなど、10月1日実施に向けた団交確認が守られていない。東労組より早く交渉したことを持つて「成果」とするのは疑問であり、中身の問題として強行実施された以降の検証と改善要求、「本体に戻せ」という闘いを取り組まなければならぬ。

またこの事故では処分も出ており、組合が違えども国労として安全と命の問題に對し、意見書なり取組みをしなければならぬ。国労の証である「首切り撤回」に向けた地本の態度と考えを明らかに。
▼機関運営。只見線一部復活により異動発令があり、百ヶ近い通勤も発生する。分会の中心メンバーがバラバラになり、若松駅には国労が不在となる。和解以降決して差別がなくなり解消したわけではなく、むしろ「和解」という言葉で「問題がなくなっているのでは」という意識や働き方について、仲間から学び、検証する取組みが求められている。
▼諸課題等の判断。中央、エリア大会で、「連合加盟」や「労働条件に関する協約締結」について議論があったと聞く。名称変更で組織拡大が進むとは思えないし、協約締結問題も何人が理解しているのか。支部では労働協約についての議論はないが、重要な課題については上部機関として責任を持ち現場に入り、提起と説明が必要だ。
▼大会構成上、発言時間が少ない。発言時間の保証を。

仙台電車区分会

古川代議員

▼反合理化、労働条件改善、安全・安定輸送確立の闘い。震災により仙石線が孤立したことから郡山総合車セで実施されていた205系の

要部・全般検査を5月から宮城野派出で実施されることに。だが支社はこの変更を口頭説明で済ませようとした。地本・分会で抗議し解明要求を提出したにも拘らず、団交前に現場説明を強行実施するという姿勢は、「提案なし即実行」の労務体制を見据えたものであり、労働協約締結以前の問題。

1ユニットの要部検査が終了しての問題は、担当者が「要部検査」を理解せずに終了したこと。何を根拠に誰が安全を担保するのか疑問。しかも次の要部検査は施工を3日短縮するという。まさに合理化の野放し状態。

8月には検修の全面外注化施策である「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」について地方での交渉が始まった。分会は75項目要求を集約し団交に臨んだが、支社は本部・本社間での決定事項は覆さないという姿勢を貫き、また「コンプライアンスのためには運休も選択肢」という利用者の立場を考慮しないものであった。信号職場では、コンプライアンスに抵触（偽装請負）しないよう業務を行えば、「安全・安定輸送が守れない」ことは誰もが認識していること

であり、所属組合を越えて全社員の署名を添えて、所長に対して支社に上申をするように「要望書」を提出した。結果9月14日に分会組合員21人の半数にあたる12人に事前発令が言い渡されたが、労働条件と組織を守るためにあらゆる手段を用いて委託阻止の取組みを行う。地本も全面に立ち取組みを。

▼組織強化・拡大。新規採用者が配属になり、形式的に書面等を手渡し説明をするも東労組加入が既定路線。分会は担務配置後の関わりを重点を置いてきた。まずは職場の問題を国労の目線で捉えられようようにしたい。

組織強化ではこれまで以上に繋がり情報交換、他労組を巻き込んだ職場改善の取組みが大切だ。地本にはエルダー問題と合わせて委託先会社との直接交渉が持てるよう、早急な対策を要請する。

▼不採用事件を風化させない取組み。雇用問題を残し当事者が苦渋の選択をし終止符が打たれて1年経過した。組合員として残ることも否定され多くはバラバラになってしまった。分会では雇用問題が解決してこそ全面解決と位置付け、それを果たせないまま決断した当事者の意思を大切にしながら、毎月継続して取組みを行なっている。地本には24年間の闘いの総括と風化させない取組みの提起を要請する。

▼労働条件に関する協約の締結。エリア大会では締結の事後承認を画策していたと聞く。組合民主主義を逸脱しており、重要案件の口頭提案にも驚く。組合員を何と考えるか。責任の一端は地方代表者会議での地本の発言もある。何を根拠にしたのか説明を。分会はエリアと地本に意

見書を提出しているが、和解時の約束である「公平・公正な人事の取り扱い」が守られていない職場の実態を掌握すること。今回の検修業務の全面外注化が一方的に実施されることを見ても、締結が組合員にメリットをもたらさず状況にない。職場の問題点は一つひとつ交渉を行い改善していくという取組みが、組織を強化し組合員の利益を守ることに繋がる。組合員不在の締結には断固反対であり、組合員との議論を行なった上で、地本の見解を示すよう要望する。

見書を提出しているが、和解時の約束である「公平・公正な人事の取り扱い」が守られていない職場の実態を掌握すること。今回の検修業務の全面外注化が一方的に実施されることを見ても、締結が組合員にメリットをもたらさず状況にない。職場の問題点は一つひとつ交渉を行い改善していくという取組みが、組織を強化し組合員の利益を守ることに繋がる。組合員不在の締結には断固反対であり、組合員との議論を行なった上で、地本の見解を示すよう要望する。

▼東北協議会議長があいさつで「名称変更」に触れたが公式の場でありどうか。▼労働条件に関する協約締結問題。労組法によれば労働協約は就業規則より効力を持つ性質がある。そのため国労はこれまで就業規則を上回る労働協約を一つひとつ闘い取ってきた。組合にとつて労働協約締結権は「会社から一筆取る権利」でありまさに武器であった。しかしそれは就業規則を上回る内容の場合であり、就業規則そのものの協定化は意味がなく組合の命取りになりかねない。その意味で分会では協約締結に反対する意見書を提出しているが、もう一つは機関の進め方に異議があるからだ。エリア書記長が支部に説明に来た

が納得がいくものではなかった。また第26回エリア大会で書記長は「24回大会での提起は生きていく」と述べ、方針案に記載せず、「口頭提起」したが、組織運営として極めて問題。

▼この問題は、国労の行く末を左右する重大な問題。だからこそ支部の10に近い分会が反対の意見書を提出していると考ええる。また意見書を提出していない分会は賛成だと解釈しないこと。賛成の分会もあるかも知れないが、「よくわからない」という分会がほとんどでは。二年前のエリア作成の討議資料も大変解りにくい。多くの組合員が理解していないまま、エリア大会では口頭提起で済ませ、25日の地方代表者会議を経て27日の執行委員会判断したいとのことだが、大変問題だ。現場組合員を置き去りにした拙速な判断はやめること。仙台では反対だけでなく、いろいろな意見も多くあり、まとまって「賛成」という状況にはない。25日の地方代表者会議では仙台は少なくとも「賛成しない」ことを確約すること。

▼職業務委託。10年榴ヶ岡、苦竹駅の委託を皮切りに毎年委託が実施され、今年4月に下馬駅、東塩釜駅、10月に中野栄駅が委託される。会社はエルダー職場の確保としてきたが、それは口実。今年54才、56才の他労組が中野栄に発令され、さらに注目すべきは委託会社でのプロパー社員も従事

するということだ。首都圏での雇止めの人材を採用するということ。つまり業務委託は低賃金人材への置き換えであり、JRの職業務の「放棄」といえる。これを課題にした闘いが求められる。

▼松島海岸駅要員問題。出面は泊まり勤務のみで休憩時間は窓口が閉まるため日勤を要求していた。震災以降バス代行になり、日勤者は必要不可欠に。分会は定数化を求め交渉を実施しているが会社は認めない。昨年11月エリア異動があり、今年3月に補充があったが、罹病者で泊まりが出来ず、日勤のみ。

▼反合理化闘争の強力な指導を要請する。

仙石線駅連合分会

千葉代議員

▼12春闘と検修外注化。昨年の分会大会以降、春闘の取組みとして職場要求を取りまとめた。制度要求では第二基本給の廃止、昇進試験を廃止し自動昇格に、エルダー職場の労働条件改善など12項目、職場環境改善要求13項目、業務改善要求11項目を集約。例年、支社交渉と合わせて現場での要請行動を実施してきたが今年には実施出来なかった。幹総では密着連結器部品検査、車両の一部解装業務等が既に外注化されており、今年度は「グループ会社と一体となった業務体制の更なる推進」による検修部門

の大合理化が推し進められようとしている。この施策は技術継承とエルダー社員の雇用の場の確保としているが、技術継承については具体的中身はなく、「計画は委託先で」という無責任なもの。職場の現状は退職者の補充も少なく新採者は諸会議等で現場に貼り付いていない。要員と作業時間を確保し安全な作業をさせるのが本来の姿だが、効率化優先であり非常に忙しい状況で満足な技術継承は出来ていない。またエルダー社員の雇用の場と言いつつ、9月14日には組合員2人を含む7人に対しTRKへの出向の事前発令が出されたが全く矛盾するものである。安心して働き続けられる職場を作るためには反合理化闘争の視点に立った運動の提起と職場底辺からの議論の拡大が不可欠。検修外注化に対する地本の更なる取組み強化を求める。

▼放射能汚染。幹総内で基準値を超える放射線量が計測された「砂」が放置されていることが明らかになった。これは新幹線の車体下部の「ふさぎ板」に溜まった砂や塵埃である。このふさぎ板は雪害対策のため取り付けてあるが、車両検査時に取り外すため、その際内側に溜まっていた塵埃をかき集め袋に詰めていたもの。これらは毎日今でも排出され続けており、現在仮置きしているガス保管庫は既に満杯だ。根本的な解決を求めるとともに、会社は放射能に対する認識をあらため、所内で働く全ての人々への注意喚起と健康管理を確立するため、責任をもつて放射線量の測定実施と値の公表をすべきだ。また組織としても「点検・摘発」の行動を強く求めたい。

▼組対費。本部大会で決定された事項であり、地方で改正等は出来ない。ただ意見があったことは伝える。繰越金の扱いについても今後の検討事項と考えている。

▼組休減額分の全額保証については、今後執行委員会議論していく。

▼検修合理化。まさしく国労が責任をもって取組むことが求められている。現在グループ会社は90数社あるが殆どJRより労働条件が下回る。ここをどう変えていくかが求められている。現状では問題点を支社に上げ、会社がグループ会社に申入れるという形を取っているが逃げられやすい。グループ会社と直接交渉出来れば良い形と思う。

▼東日本本部のプロジェクトというのは13年問題のプロジェクトである。昭和28年4月2日以降生まれた方は1年間年金が出ないためどうするかという趣旨のもの。

▼再雇用する会社がなければJRに残すべきだという主張はその通り。この間の検

ため、所内で働く全ての人々への注意喚起と健康管理を確立するため、責任をもつて放射線量の測定実施と値の公表をすべきだ。また組織としても「点検・摘発」の行動を強く求めたい。

▼組対費。本部大会で決定された事項であり、地方で改正等は出来ない。ただ意見があったことは伝える。繰越金の扱いについても今後の検討事項と考えている。

▼組休減額分の全額保証については、今後執行委員会議論していく。

▼検修合理化。まさしく国労が責任をもって取組むことが求められている。現在グループ会社は90数社あるが殆どJRより労働条件が下回る。ここをどう変えていくかが求められている。現状では問題点を支社に上げ、会社がグループ会社に申入れるという形を取っているが逃げられやすい。グループ会社と直接交渉出来れば良い形と思う。

▼東日本本部のプロジェクトというのは13年問題のプロジェクトである。昭和28年4月2日以降生まれた方は1年間年金が出ないためどうするかという趣旨のもの。

▼再雇用する会社がなければJRに残すべきだという主張はその通り。この間の検

の中島財政部長執行部答弁

中島財政部長

執行部答弁

▼組対費。本部大会で決定された事項であり、地方で改正等は出来ない。ただ意見があったことは伝える。繰越金の扱いについても今後の検討事項と考えている。

歌川業務部長

▼検修合理化。まさしく国労が責任をもって取組むことが求められている。現在グループ会社は90数社あるが殆どJRより労働条件が下回る。ここをどう変えていくかが求められている。現状では問題点を支社に上げ、会社がグループ会社に申入れるという形を取っているが逃げられやすい。グループ会社と直接交渉出来れば良い形と思う。

修合理化の団交においても体力があるのはJRなのだからJRに残すべきという議論を幾度もしている。会社は「改正高齢者雇用安定法」により今年度末まで対処するのでそこを見ていくとしている。

▼交渉確認事項を守らない場合の考え。重大な問題と認識している。現状では議事録確認が出来ないのだが、家庭事情等については何度折衝し、また直接要望を訴えてもらった。結果としてガス抜きにもならなかったと聞き心苦しい。今後も取り組みを強める。

▼他労組より早く交渉出来たのは成果であるというのには疑問について。「成果」の趣旨はいち早く分会に提起して要求を集約出来たことである。今回この事案で他労組より早く交渉したのは仙台支社だけであり、ここを成果と認めて交渉内容でしつかり議論していくという意味合いのもの。

▼大根原踏切事故。この間、地本安全問題プロジェクトで議論してきた。暴力の危険性を感じながらの対応等、現場の信通社員の大変な思いは理解している。支社は、通達文書（仙支総1298号）により解決を図るとしているが、信通を除く他系統へ浸透していないのが実情。大根原の問題（解雇処分）により関わりたくない、出動しないという他系統の考え方になっている。安プロでは踏切問題に特化し踏切問題プロジェクトを立ち上げた。10月27日に第一回

会議を開催し議論していく。▼検修合理化で地本は全面に立てという指摘。その通りである。今後苦情処理会も予定されているのでしっかり主張し、10月1日強行実施については検証を続けていく。

▼宮城野派出の要部検査。口頭で提案されるべきものではない。支社は他労組に提案しないからという理由だが、国労はこうした問題を一つひとつ取り上げ改善を図るスタンスだ。

▼松島海岸駅の要員問題。何度となく支社と交渉と折衝を続けてきている。現在も泊まり勤務が出来る要員をよこせと求めている。▼検修合理化に対する取組みの強化について。今後も交渉と折衝を強化する。

五十嵐書記長

▼出向先会社問題。貨物経協に参加しており、窓口間で改善を求めて話をしてきた経過もある。今後改善に向けて続けていく。

▼労働協約。委員長・書記長会議では仙台として出ている声を発言してきた。施策の問題や支社跨りの異動問題について要請し発言したつもりだ。協約締結については今大会の内容を9月26日の会議に持っていく。

方針

仙台信通区分会

渥美代議員

▼組織問題。非常に残念だが3月に脱退者を出してしまつた。助役試験合格者であり、国労でもやればできると喜んでいただけのこと。本人は今後の会社側の対応について悩んでいた様子で懸命の説得にも本人の意思は固かった。個々の抱える悩みや問題を常に把握し本音で話し合える仲間作りの大切さを痛感。

組織拡大では毎年配属日に組合の説明を実施してきており、今年も自信を持って加入を勧めたが、その日のうちに東労組に加入したと後日聞き愕然とした。なぜ直ぐ加入になったのか。真剣に対策と取組みの強化をしなければならぬ。

▼大根原踏切事故。信通職場では連日のように障害が発生し、人身事故に繋がる危険性が極めて高い。今回の事故では会社は責任を一切負わず、当事者に責任を押しつけ懲戒解雇で幕を引いたが、このような手法は絶対に許されない。また支社は、事故の対策として踏切鳴動時の取り扱

いを提示したが問題がある。原則迂回とし通行させないところがあるが、現場での対応がいかに大変であるか、また対応にあたる駅・設備社員に押しつかりと説明がなされているのか疑問だ。現場任せではなく、迅速な指令間協議による列車抑止手配や警察への要請、必要な要員の確保を求めなくてはならない。

更に出動の際、緊急車を使用するように指導されているが、個人の運転技術の問題もあり、隣に乗っても怖くて疲れる。人身事故の加害者や被害者になりうる。万一事故が発生してからは遅く、個人の行政処分や刑事処分となる。会社が責任を取らないのは明らかだ。大根原踏切事故の踏切故障の原因はケープルの老朽によるものとされており、また通常発生する風規制等による踏切故障も設備の新設で対応可能だ。設備に対する要求も同時に行う必要がある。

▼労働条件に関する協約。結論は締結に反対である。第26回エリア大会での締結が噂された中で、議題に記載がなく口頭提案された。分会では2回の執行委員会

で議論し、内容は「締結の必要性やメリットが不明」「他労組は就業規則と同じ内容の協約を締結しているようだが、国労がそれを上回る内容での締結は可能なのか」「優位性や中身が伝わってこない」「会社が定めた問題のある就業規則が協定締結により足かせになる」等の意見が出された。

労働協約が平和条約であるならば、前提として労使の協力と誠意が必要と考えるが、一括和解以降も人事や異動において公平・公正さや会社の協力と誠意を感じることが出来るのか。エ

ルダール制度でも組合差別が行われているのが実態ではないか。数年前この問題が論じられたとき、既に協定を締結していた東海の組合員が

「職場で会社と組合からも締め付けがあり働さざらなく運動が後退する」と話していた。国労の良さは仲間の支え合いだと考えるし、それを分断するような協約締結には断固反対である。

東北工事事務所分会

菊田代議員

▼職場状況と分会運動。現在の職場の特徴。上司の顔を伺う若者が増えてきている。以前は職制が違えども比較的自由に意見が言えた。技術に対しては職制に

関係なく知っているものが意見を述べる風土があったから。自分の考えをしつかりと述べられない職場は、会社が描く「命令と服従」の体制が持ち込まれる。会社の将来にとって良いことではないが、管理上は楽な手法。ここに現在のJR東の縮図が見て取れる。

このような中、分会は2件の申入れと1件の団交を実施してきた。団交の一つ目の特徴点。東工所では一昨年から事務業務の一部を東日本コンサルタンツへ業務委託。要はコスト削減であり合理化。会社もコスト削減については認めた。「01年まで建設系の事務社員を採用してこなかったツケ」と分会は会社を追求したが施策のミス認めはしない。会社は合理化を常に狙っており注意深く見ていく必要がある。

一つ目。分会から出向している者の労働条件に関わ

ることは事前に組合に説明を求めたことに対し、会社は「出向会社が行うことだから必要ない」と回答。分会は「出向者は社員であり、その労働条件が悪化する場合、見逃すことはできない」と迫ったが平行線で終始。

この問題は地本を通じてエリア本部へ上申した経緯があり、エリア本部からも分会の言うとおり、と回答をもらったが、会社の答えは変わらず。東工所は会社としての判断をほぼ本社に委ねており、本社の回答とも受け取れる。なおエリア本部からは本社との交渉結果について連絡がない。地方の質問に対しては返すこと。分会では制度に関わる事項も意識して交渉事項に。

「地方では判断できない」とする会社は「分会の意見を本社に上げる」と言っている。分会は独自のアンケートを実施し要求集約を図り、団交を申し込む予定。地方も粘り強く頑張るのでエリア本部もしつかり対応するよう要請する。

▼分会活動。分会の売りは機関紙ろばたの発行と拡大班会議。11年連続で年間50号以上発行し、エリア大会で表彰も。力点を置くのは東北一円に組合員がいるから。当面一千号を目標に頑張る。拡大班会議は毎月第一水曜日に主に仙台地区の仲間が中心に交流を深める場。毎月1回、25年間継続中。職場での不平不満、執行部からの提起、学習会など。どちらも分会活動の両輪で団結には欠かせない。

引き続き頑張る。▼労働協約の締結。就業規則の上位に立つ労働協約を就業規則と同様の内容で締結する必要性が理解できない。労働協約はその内容において、就業規則を上回るものでなければならぬ。国鉄時代も、他の労働組合でもそうだが、労働協約は闘い取るものと認識している。現在の就業規則はJR会社と東労組、ユニオンとの労働協約と同じ内容だ。これは労組が闘い取った内容でなく、会社から押し付けられたものと捉えるのが正しい。

8月にエリア書記長が仙台で説明し「今後も丁寧な議論をしていく」と述べたが、であれば一度職場に降ろしその意見を持つて判断すべき。これは今後の国労の向かう方向を示す大事な事柄。丁寧な議論をするのであれば討議資料の作成、集会開催など組合員にわかりやすく説明すべきだ。我々が資料として持っているのは10年12月の機関紙における労働協約に関する協約の特集号のみ。一括和解の方針が堅持される必要もある。これらをエリア本部に要請すると同時に大会で決定すべき。現在意見が分かれば組織の団結に影響を及ぼす。労働協約は組合員の労働条件や生活の向上を一番に考えるべきだ。

▼平和と民主主義。民主党政権は「消費税率アップ」「TPP問題」「原発問題」「オスプレイ配備計画」等、

と本気でやりたい。平成採・他労組をこちらに振り向かせることをやりたい。だが本気でやれば必ず会社とぶつかる。そうなれば総合労働協約は運動の足かせになると思う。よって締結には断固反対する。

▼遠距離配転者。方針書では「和解の確実基つきは正を指す」とある。確かにOさんやSさんが戻ることのでき世話になった。だが他の人はどうか。小牛田・

仙台車セ・若松の人はどうするのか。みんな10年だ。支部の判断として和解を受け入れたのだから、支部にも責任はある。もし和解自体が足かせになるとしたら、その鎖を切つてでも頑張るしかないと考ええる。

▼JALの話。なぜこのようになことが許されるのか。この社会、政治は何とかなければならない。だから我々はもつと強く大きくならなければならないと改め

貨物宮城分会

長谷川代議員

▼12春闘。JR東は11年度、減収であるが2545億円の経常利益があり、方や貨物は1億円だ。貨物分会は要求獲得に向け現場長交渉、

本社・支社へ要請FAX、ジャンボハガキ、寄せ書き、正門前で組合旗掲揚しチラシ配布、各個人から社長宛の要請ハガキ、本部へのスト背景での交渉要請等、出来る限りの行動を実践し

てきた。結果は13年連続でベアゼロ。JR東は莫大な利益を生み出しているのにベアゼロは到底納得いかない。春闘の闘いを3月の2日間だけの行動だけでなく、ベアを勝ち取る意気込みで地本は闘うよう要請する。

▼旅客会社各社のベア獲得なしに、貨物のベア獲得は実現しない。旅客の勝利が貨物のベアを実現すると考

▼夏季手当。分会の意見集約では、12年度妥結にあたり、会社が「0・03ヶ月分の上乗せは23年度黒字決算と震災復興に対するもの」と

一時金のこれまでの格差は36ヶ月分にも及ぶ。貨物会社社員の生活状況は極めて苦しいものだ。要求通りの回答を引き出すためにも、

▼飯山線踏切事故。2人が懲戒解雇に。断じて許されない。会社は個人に責任を押しつけ解決のつもりだ。

国労は他労組であつても労働者の立場で処分撤回の運動を進めなくてはならない。万一、我々がこうした

処分をされた場合の地本の対応は。▼労働条件に関する協約締結。東日本本部は一括和解した当時「和解を出発点として考える」と話をして

▼ストライキについて。かつて国鉄の分割・民営化に反対し闘ってきたが、当時の中曽根政府自民党に押し

▼ストライキについて。かつて国鉄の分割・民営化に反対し闘ってきたが、当時の中曽根政府自民党に押し

▼ストライキについて。かつて国鉄の分割・民営化に反対し闘ってきたが、当時の中曽根政府自民党に押し

▼ストライキについて。かつて国鉄の分割・民営化に反対し闘ってきたが、当時の中曽根政府自民党に押し

▼現場で働く労働者が安心して働ける会社・社会を構築するため、全国単一組織の優位性を活かし、客貨一体で諸要求の実現と組織拡大に向け闘おう。

たため、購入に時間が掛かり今も苦情が多い。入社配属1年目と2年目の社員を窓口によく配置しているが、業務内容で不明な点を教えてもらおうと都度一旦下がるため、長蛇の列の要因にもなっている。

大友代議員

▼駅業務委託化。7月に提案され、10月1日付で宮城・福島

▼労働条件に関する協約締結。分会で議論をした結果、慎重かつ丁寧な議論を求め

▼労働条件に関する協約締結。分会で議論をした結果、慎重かつ丁寧な議論を求め

▼労働条件に関する協約締結。分会で議論をした結果、慎重かつ丁寧な議論を求め

▼現場状況。震災後、仙台駅の2F定期券発売窓口が閉鎖され、3F窓口一箇所となっ

軌道を修繕すれば架線の偏位が動くが、保技セの指示があまり無くビクビクしながら修繕している。

仙台保線区分会

▼職場実態。出向先で仙台線の軌道修繕をしている。

▼労働条件に関する協約。分会での議論は大会終了後になるが、今以上の労働条件になる中身ではないの

▼労働条件に関する協約。分会での議論は大会終了後になるが、今以上の労働条件になる中身ではないの

▼労働条件に関する協約。分会での議論は大会終了後になるが、今以上の労働条件になる中身ではないの

▼現場状況。震災後、仙台駅の2F定期券発売窓口が閉鎖され、3F窓口一箇所となっ

軌道を修繕すれば架線の偏位が動くが、保技セの指示があまり無くビクビクしながら修繕している。

菅野代議員

▼職場実態。米沢駅に新採3人配属になったが、残念ながら7月末に1人自殺した。詳細は推測になるため

▼労働条件に関する協約。分会での議論は大会終了後になるが、今以上の労働条件になる中身ではないの

▼労働条件に関する協約。分会での議論は大会終了後になるが、今以上の労働条件になる中身ではないの

▼労働条件に関する協約。分会での議論は大会終了後になるが、今以上の労働条件になる中身ではないの

▼現場状況。震災後、仙台駅の2F定期券発売窓口が閉鎖され、3F窓口一箇所となっ

軌道を修繕すれば架線の偏位が動くが、保技セの指示があまり無くビクビクしながら修繕している。

米沢連合分会

▼職場実態。米沢駅に新採3人配属になったが、残念ながら7月末に1人自殺した。詳細は推測になるため

▼労働条件に関する協約。分会での議論は大会終了後になるが、今以上の労働条件になる中身ではないの

▼労働条件に関する協約。分会での議論は大会終了後になるが、今以上の労働条件になる中身ではないの

▼労働条件に関する協約。分会での議論は大会終了後になるが、今以上の労働条件になる中身ではないの

▼現場状況。震災後、仙台駅の2F定期券発売窓口が閉鎖され、3F窓口一箇所となっ

ある。また一例だが、改善要求した放送設備の工事が行われることになった。そうであればオープンにして職場の意見を聞いてからつけてもらいたいと職場でも話しをしている。また通信や建築など系統を越えて情報提供をもらいたい。

間もなく冬期であり交渉が始まるが、2年連続の大雪だった。対策要求をしっかりとやる。

仙台建築区分会

伊藤代議員

▼ストについて。本部、エリア本部大会等では毎年スト権は確立されている。だが最高決議機関である大会でスト権が確立されても最終的判断は「中央闘争委員会」であり、この20数年ストが職場で実施されていない。地方でスト権が確立されれば地方で判断してもよいのでは。逆に中央委員会で決定するのであれば地方のスト権投票は意味を持たないのではないか。組織拡大が最大の課題である今、国労と他の組合との違いを見せていくことが大切だ。今は違いが見えにくい。最大のアピールは職場からストで闘うこと。会社の「労組不要論」からすればなおさらだ。

▼サブスローガンの意味。「健全な労使関係」の意味は。我々はスローガンを目標に運動していく。団交で会社に迫るといふ理解でよいのか、わかりやすく説

明を。

▼労働条件に関する協約の締結。分会は8月10日に分会集会で議論し「意見書」の提出を確認した。8月18日にはエリア本部のオルグがあつたが、「締結した場合は何か」の質問に、「締結していないのでデメリットはわからない」では疑問の払拭に至らず。4党合意時や分割・民営時の本部の姿がよぎった。末端組合員まで腑に落ちる、納得のいく説明を希望する。今回のように資料を一部役員にのみ配布し、事後承諾的な手法による決め方に対しては分会を代表し反対する。

伊藤代議員

▼全国・エリア大会代議員選挙の立候補者の主張文について。経費削減もあるかも知れないが、投票する立場からすれば立候補者の考えを知ることが重要。これを開討論会等、候補者の考えを知る場の確保を求める。

▼一目で組合員と判る工夫。10年振りに配転してきた仲間から「他の職場に行く」と、組合員が判らないという声。地本で統一したペンなどの着用など工夫はできないか。

▼資料要請。議案書内にある①一括和解の確認書②昇進和解の確認書③あつせん申請で求めた管理体制の資料をもらいたい。勉強・活用し会社に迫りたい。

熊田代議員

貨物福島分会

▼アスベスト。阪神淡路大震災ではボランティアが10年経過して中・肺炎腫が出てきたという。東日本大震災でも復興工事等であろうし、たことが危惧される。

▼貨物会社はJRグループで最低賃金でかつ乗車証廃止、連続ベアゼロ、55歳で賃金3割カット、手当は最低。何とかしてもらいたい。我慢も限界だ。分会でもストで闘ってもらいたいと要求がある。

伊藤代議員

▼本部指示。手当獲得に対しての本部指示の取り組みにおいて、本部役員が本社を訪れたという。中身は何だったのか。

▼7月24日のエリア各地方書記長会議で仙台地本は賛成と発言があつたようだが経過を聞きたい。

▼東北ロジスティクス郡山。組合員2人が出向しているが、特別休日が年間43日であり、JRより19日も少なく劣悪だ。解消を図ってもらいたい。

▼郡山ターミナルの信号扱所では8月から変形勤務で19時50分〜翌6時50分の勤務に。電子連動を新しくしたためだったが、日中2人、夜3人体制できつくなつた。

熊田代議員

貨物福島分会

離通勤者、転勤希望者を出向発令したが、どうやって戻すのか。また限定・誘導はJテックで養成するとなつているが本当に可能か。支社は申請中としているが遅すぎ。誘導は過要員でも作つてこなかった。ギリギリの要員でどうするのか。プロパーを育成するのかも不明。技術継承問題もある。支社は可能と言うが、現場は？である。

労働条件。Jテックは特休が年52日、JRより10日減。2ヶ月前の休日明示がない。特休の付与日数にバラツキがあり、9月に入つて年休と特休を変更し、また勤務日に特休をあてがうなどの処理をしている。ローカルのルールは正で勤務変更はできないとしておきながら支社が了解した。会社都合は許されるのか？

準備期間が短すぎる。JR本体も出向先もあわててい。車両故障は当然、雪害で列車遅延・運休・運用変更が発生する区所だ。

直外区分があいまいで偽装請負の可能性もあり、点検をしていく。地本の協力を要請する。

▼震災復旧。気仙沼線の一部（柳津・気仙沼間）が8月20日からBRT（バス代行輸送）暫定運行を開始したが、鉄道を残す闘いが必要だ。現在は列車本数が少なく、BRTとの乗り継ぎが悪い。

▼選挙公報の主張文。立候補者の考えや訴えが不明であった。時間的制約問題があるというが、何とか解消

伊藤代議員

▼バス職場実態。バス東北では、JR東日本に籍を置く出向社員、バス会社採用のプロパー社員、契約社員と待遇の違う社員が同一の業務を行っている。待遇の差は歴然で、例えば休日は出向社員は運転係で年間109日、プロパー社員は運転係で86日、内勤は88日、契約社員は78日でかなりの開きがある。プロパー・契約社員の休日数改善に向けて団交の取り組み強化を要請する。

▼自分は7月10日付で仙台市営七北田事業所から青森支店に異動になり3年4ヶ月の単身赴任生活を終了。仙台に来て10ヶ月で東労組から国労に加入し、当時は「絶対帰れない」と周りで言われたが、自分と東労組員2人が青森に帰ることが出来た。組織拡大の上では国労加入後の不安を取り除くことが重要だ。

▼バス東北では東日本会社のように新人事賃金制度の導入を検討しているという。労働協約についても勉強不足であり、周知の対応等要請する。

熊田代議員

貨物福島分会

▼労働協約締結。分会では賛否あるが、多くの組合員は理解不足。労働協約であれば就業規則を上回るものでなければ意味がない。メリットがよくわからない。慎重に取り扱うこと。

伊藤代議員

▼また乗務を降りるにあたり、今後の職種と職場について面談が実施された。本人は地元の秋田を希望したが、「秋田は要員需給の関係で受け入れは困難」という不誠実な対応で、現在は検修職場に配属されている。一括和解以降も未実施・不履行課題が解決されず、和解の実効性も確認されないままでの労働条件に関する協約の締結に反対する。

▼冬期問題に関する学習会を開催した。詳細は省くが総論として、一つの職場の合理化が他職場に影響を及ぼしていることが明らかにした。反合理化闘争を展開していかないと安全も生活も守れない。

▼検修合理化。安全・安心な車両の提供が出来なくな

熊田代議員

貨物福島分会

この施策に反対だが、来月には業務委託が強引に実施されようとしている。今後コンプライアンス違反の調査と検証をしっかり行うことが大事になってくる。職場運動を基軸とする国労運動を貫くこと。特に他労組との違いを見せることが組織拡大にも結びつく。

伊藤代議員

▼放射能問題。放射能は福島県全域に及び、いわゆる中通り地区と言われる新幹線沿線にも高濃度地域が多くある。支部・地本で対策を取り組んでいるが、さらに粘り強い交渉を要請する。若手に対しては「巡回命令簿」がいざというとき証拠になるから保存するように話している。

JRだけではないが、放射線対策で、若い人は奥さん子供を連れて避難している。当然だが、それに付随した異動は他労組だとすぐや。仮に国労だったらという個人的思いはある。

▼労働協約締結。昨日、エリア書記長が「締結により新たな闘いの出発点になる」と述べていた。ただどのような発展が見込めるのか、具体性に欠ける。説明を求めたい。

熊田代議員

貨物福島分会

▼業務委託。10月1日実施

伊藤代議員

▼業務委託。10月1日実施

熊田代議員

貨物福島分会

の内容で団交でも押し切られた。どこかで歯止めが必要だ。自分はJRに採用・就職したのであって、出向会社で就職したのではない。

▼災害復旧。石巻線の石巻駅から渡波駅間の運転再開だが、護岸工事をしており安全対策をしっかりと。また北上川橋梁の中心がズレているとの話を聞いたが確認してもらいたい。

▼選挙公報での主張文。今回なぜ届かなかったのか、職場で話題に。▼労働条件に関する協約締結。自分も含め、職場内では何のこともよくわからないうという声が大勢。地本で集会を開催し説明をしっかりと行い、一人ひとりの意見を聞き判断を。

郡山信通区分会

鈴木代議員

▼放射能問題。ホットスポットが県支部の調査で明らかになっている。線路沿線・駅・住宅にも及ぶ。職場では既婚の若手のほとんどが、郡山から仙台・長町の社宅に転出した。

また実家が郡山・福島の間は、線量が低い奥さんの実家に子供を預け、または他県に避難民として公営アパートを借り家族を住ませ本人は郡山の社宅で生活している現状だ。

今なお除染されていない現場で復旧作業等をしているのが実態であり、国や県への働きかけもあるが、JR敷地内はJRが企業として社

員・家族の健康を第一に除染を取り組むべきだ。

▼踏切故障時の取り扱い。飯山線大根原踏切事故故では当事者2人が懲戒解雇に。同じ信通に働くものとしていたたまれなく、また憤りを感じる。

自分の職場でも7月に磐越東線において大雨による列車抑止の影響で、3踏切が鳴動持続。信通指令から踏切警備と通行人救済の指示を受け郡山メセ社員が対応。2箇所は踏切は迂回要請だが、1箇所は迂回路がなく抑止対応であった。

この対応は支社通達による対応だが、信通社員が現場到着し通行人を通すまで30分かかっている(踏切鳴動から1時間以上経過)。理由は輸送指令への列車抑止手続きに15分、指令間協議に15分だ。しかも社員到着後の対応であり、その間は通行人を抑止し迂回指示しか出来ない。

警察も呆れ、通行人からは罵声を浴びせられ、身の危険を感じた若手社員や「その場から逃げ出したくなかった」という声等も。今職場では「踏切鳴動持續に出動したくない」という空気になっている。ただ通行人にしてみれば1時間も待たされれば頭にくるのは当然だ。

今後の踏切障害対応について職場の声は、①救急車の取り扱いは同じか。15分の間に亡くなった場合誰が責任を取るのか②消防車の対応は、家が火事なのを待つ

てもらえるのか③対応社員に対する暴力が懸念される、等の不安である。今回の事象では旅客救済の代行バスが故障中の踏切で迂回指示をされ、サポセでも問題に。この問題は他労組の声も含めた職場の総意として取り組み改善を図らなければならぬ。現場社員の知恵や知見を安全問題プロジェクト会議で議論し、国労提案として団交に持ち込みより良いルールに改善することとは仕事安全総点検運動そのものだ。地本の指導を要請する。

▼組織強化・拡大。重要な課題だ。分会は4月段階で16人だが9月末にはエルダー退職で13人になり、年内には全員が50歳以上に。昨年は震災で出来なかつた新入社員への組合説明会を今年実施。書記長から組合の説明をし、組合員の担当Gと氏名が入ったチラシと挨拶文、加入用紙を手渡した。参加した組合員からは自己紹介とそれぞれの気持ち伝えてきた。

今の職場では国労組合員が業務の中心を担っているのは明らか。若手の信頼も高まっている。業務への責任感や問題解決能力はもとより、安全問題や職場環境改善に日々取り組んでいるから。

拡大に結びついてはいないが、その原因の一端である、「遠慮がちな加入呼びかけ」「アキラメ感」を克服し、大胆に関わる必要があると感じる。

小牛田保線区分会

佐藤代議員

▼職場問題。保守用車の取り扱い。若手社員は保守用車責任者の資格がなく(与えず)、関係する当該業務は全てJR採用以前の社員が行っている。今後の保守用車責任者のあり方について地本の考えは。▼技術継承。若手社員は担当の業務以外に、CS・エレクトロニクス・技術開発・地区関係業務・それらに付随する出張や研修等。現場に行く機会も限られる。研修期間や方法の見直しが必要。

▼事務業務について。2012年1月から12月までの事務業務についての調査が行われている。2013年度中に事務センターの設置の話も聞こえてくるがどうなのか。▼労働協約締結問題については丁寧な説明を求める。

一人一要求を支部全体で取り組み、1月支部集約、2月工作協議会ですり合わせ、総合車七要求作成に。「職場の問題は職場で解決」を基本に、現場長要請行動を取り組んだ。支部は3月7日、総務科と話し合いを行ったが、各分会では会社が「話は現場で聞く」との姿勢で統一された。▼エルダー組合員。職場実態把握と職場要求の深度化に向け、支部と分会にエルダー担当者を配置。アンケートを実施し、実態調査を進めてきた。さらに強化していく。

高橋代議員

▼春闘。12春闘に向けて4回の闘争委員会を意思統一。

境で改善の図られた箇所やプロパー社員との意見の相違など多くの課題も報告された。10月には支部エルダー出向組合員激励会を開催予定。今後も定期的に集まる場を設定し、バックアップしていく。

▼放射能問題。幹総で汚染された塵埃等が1年以上放置の事実が発覚。総務科に事実確認を求めた。同時に保管場所の確保と作業者への注意喚起、JRの責任での線量測定実施を要請した。結果、保管場所は2週間後、ガス保管庫に決定したが、注意喚起は運搬する会社について確認するのみで、JRでは行われず。線量測定に至っては「支社の了解が必要。線量計がない」と繰り返し返すのみ。地本を通じ支社への対応を求めたが動きはなし。

福島と比較し低線量とはいえ、放射能を含有した砂・塵埃が新幹線から出たのは事実。今後も粘り強く会社へ要請し、線量測定も継続する。

▼労働条件に関する協約。支部内では、上部機関の大会報告集会で話されたものの、職場では大きな話題にならず。しかし一括和解以降、変化があったのは事実。幹総では集会等会社施設もあたり前に利用出来、また出向者や遠距離配転者が希望通りに戻れるようになっていく。

我々が公平・公正な扱いを求め会社としっかりと話し合い取組みを進めてきた結果でないか。今後支部で学習会等考えた。

一人一要求を支部全体で取り組み、1月支部集約、2月工作協議会ですり合わせ、総合車七要求作成に。「職場の問題は職場で解決」を基本に、現場長要請行動を取り組んだ。支部は3月7日、総務科と話し合いを行ったが、各分会では会社が「話は現場で聞く」との姿勢で統一された。▼エルダー組合員。職場実態把握と職場要求の深度化に向け、支部と分会にエルダー担当者を配置。アンケートを実施し、実態調査を進めてきた。さらに強化していく。

歌川業務部長

▼遠距離配転。9年5ヶ月と15日が経過している。出向会社含めて粘り強くやっっていく。

▼BRT。暫定的処置でありあくまでも鉄路を残すのが基本。

▼動力車乗務員の聴力検査のハードルを下げることは聞いていない。事実関係を確かめる。

▼北上川鉄橋の中心ズレについて。確認する。

▼事務センター。他支社では設備系の事務を集め事務センターを作っている所もある。仙台支社内では今の所ない。

一人一要求を支部全体で取り組み、1月支部集約、2月工作協議会ですり合わせ、総合車七要求作成に。「職場の問題は職場で解決」を基本に、現場長要請行動を取り組んだ。支部は3月7日、総務科と話し合いを行ったが、各分会では会社が「話は現場で聞く」との姿勢で統一された。▼エルダー組合員。職場実態把握と職場要求の深度化に向け、支部と分会にエルダー担当者を配置。アンケートを実施し、実態調査を進めてきた。さらに強化していく。

執行部答弁

境で改善の図られた箇所やプロパー社員との意見の相違など多くの課題も報告された。10月には支部エルダー出向組合員激励会を開催予定。今後も定期的に集まる場を設定し、バックアップしていく。

▼放射能問題。幹総で汚染された塵埃等が1年以上放置の事実が発覚。総務科に事実確認を求めた。同時に保管場所の確保と作業者への注意喚起、JRの責任での線量測定実施を要請した。結果、保管場所は2週間後、ガス保管庫に決定したが、注意喚起は運搬する会社について確認するのみで、JRでは行われず。線量測定に至っては「支社の了解が必要。線量計がない」と繰り返し返すのみ。地本を通じ支社への対応を求めたが動きはなし。

福島と比較し低線量とはいえ、放射能を含有した砂・塵埃が新幹線から出たのは事実。今後も粘り強く会社へ要請し、線量測定も継続する。

▼労働条件に関する協約。支部内では、上部機関の大会報告集会で話されたものの、職場では大きな話題にならず。しかし一括和解以降、変化があったのは事実。幹総では集会等会社施設もあたり前に利用出来、また出向者や遠距離配転者が希望通りに戻れるようになっていく。

我々が公平・公正な扱いを求め会社としっかりと話し合い取組みを進めてきた結果でないか。今後支部で学習会等考えた。

一人一要求を支部全体で取り組み、1月支部集約、2月工作協議会ですり合わせ、総合車七要求作成に。「職場の問題は職場で解決」を基本に、現場長要請行動を取り組んだ。支部は3月7日、総務科と話し合いを行ったが、各分会では会社が「話は現場で聞く」との姿勢で統一された。▼エルダー組合員。職場実態把握と職場要求の深度化に向け、支部と分会にエルダー担当者を配置。アンケートを実施し、実態調査を進めてきた。さらに強化していく。

大沼委員長

▼選挙管理委員会の扱いについて。主張の取り扱いについては選挙公報3号に理由を記載している。これまでに投票日まで主張が届かないので何とかしてくれという声があり、努力するとしてきた。立候補者に立候補届けと主張文を提出しても、投票日まで間に合うように印刷を仕上げた。しかし支部に下ろし、支部が分会まで下ろした時、結果的に間に合わない箇所と間に合った箇所のアンバラも発生した。それ以前は外注化していたやはり間に合わなかったという状況であった。規約では必ず発行しな

一人一要求を支部全体で取り組み、1月支部集約、2月工作協議会ですり合わせ、総合車七要求作成に。「職場の問題は職場で解決」を基本に、現場長要請行動を取り組んだ。支部は3月7日、総務科と話し合いを行ったが、各分会では会社が「話は現場で聞く」との姿勢で統一された。▼エルダー組合員。職場実態把握と職場要求の深度化に向け、支部と分会にエルダー担当者を配置。アンケートを実施し、実態調査を進めてきた。さらに強化していく。

五十嵐書記長

▼労働条件に関する協約の締結。経過でも述べた通り、本大会の内容をエリアに報告する。

▼ストライキについて。機会ある毎に中央線術委員会等に春闘はストで闘う要請をしてきた。今後も同様。

▼一括和解の確認書等の資料については後日対応する。

▼バス会社における出向社員とプロパー社員の労働条件の格差については承知している。これまでも是正を求めてきており、今後も強化する。

津川口駅や只見駅も復旧の目処が立たない状況だ。一部開通もあるが只見駅の要員配置問題など多くの課題もある。丁寧に取り組みたい。

▼エルダー制度における出向先会社の労働条件改善の取り組み。10月1日から駅業務委託の拡大とグループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進による、グループ会社への出向者の拡大が行われようとしている。

▼東日本大震災から一年半が経過。多くの仲間から支援を受けたことに対し、改めて感謝する。

仙台地本で七百人を超える被災状況と未だ収束していない東京電力福島第一原発事故の問題。また被災線区の復旧では気仙沼線の一部BRTによる仮復旧も行われたが、鉄路での復旧は九百億が必要とされ大きなハードルだ。鉄路での復旧に向けた取り組みが重要。

▼13年春闘。春闘時の職場集会と一人一要求の集約を図り、職場社員の声としての話合いの取組みを今後も継続する。職場に交渉権はないとされる向きもあるが、現場での話し合いは確実に広がりを見せており、創意工夫した取組みを要請する。

統一・大衆行動については今年も春闘事務局を設置し取組みを図る。

貨物職場のストライキの要請については情勢と国労組合員の合意形成と判断が必要。中央線術会議での検討に向けて地方本部としての意見を伝えていく。

▼人事賃金制度。昇給発令調査等を実施しているが号俸でなく金額がベースに。集約が難しいが差別是正に向け基礎となる昇給発令、年末手当等の調査・点検を要請する。

労働条件に関する協約については今大会で出された議論や意見を東日本本部に伝え、資料請求と要請を行う。学習会の開催と各機関での議論も引き続き行う。

▼放射能問題。この間、本社・支社との団交を行ってきた。今後継続した取り組みとして、線量の測定と職場におけるホットスポットの改善、高線量含有物の保管場所のチェック等を行う。特に福島県支部における放射能対策委員会を中心に各職場と連絡を密にし問題点の改善に向けた要求作りをしていく。

諸課題の克服に向け、粘り強く地方本部が先頭に立ち闘うことを約束し集約とする。

書記長集約

▼東日本大震災から一年半が経過。多くの仲間から支援を受けたことに対し、改めて感謝する。

仙台地本で七百人を超える被災状況と未だ収束していない東京電力福島第一原発事故の問題。また被災線区の復旧では気仙沼線の一部BRTによる仮復旧も行われたが、鉄路での復旧は九百億が必要とされ大きなハードルだ。鉄路での復旧に向けた取り組みが重要。

▼13年春闘。春闘時の職場集会と一人一要求の集約を図り、職場社員の声としての話合いの取組みを今後も継続する。職場に交渉権はないとされる向きもあるが、現場での話し合いは確実に広がりを見せており、創意工夫した取組みを要請する。

統一・大衆行動については今年も春闘事務局を設置し取組みを図る。

貨物職場のストライキの要請については情勢と国労組合員の合意形成と判断が必要。中央線術会議での検討に向けて地方本部としての意見を伝えていく。

▼人事賃金制度。昇給発令調査等を実施しているが号俸でなく金額がベースに。集約が難しいが差別是正に向け基礎となる昇給発令、年末手当等の調査・点検を要請する。

労働条件に関する協約については今大会で出された議論や意見を東日本本部に伝え、資料請求と要請を行う。学習会の開催と各機関での議論も引き続き行う。

▼放射能問題。この間、本社・支社との団交を行ってきた。今後継続した取り組みとして、線量の測定と職場におけるホットスポットの改善、高線量含有物の保管場所のチェック等を行う。特に福島県支部における放射能対策委員会を中心に各職場と連絡を密にし問題点の改善に向けた要求作りをしていく。

諸課題の克服に向け、粘り強く地方本部が先頭に立ち闘うことを約束し集約とする。

い。合わせて遠距離通勤の問題と家庭状況による地元希望の問題についても取組みを強化していく。

遠距離通勤10年になる小田原運輸区、郡総若松派出等具体的に提示し、出向先の就労場所変更を視野にいれ取組む。合わせて経年による家庭や健康の問題で元職場への希望の変更などもあるが改善に向けて全力で取組む。

▼職場生産点での闘い。分会活動の活性化。一人ひとりが職場や個人の問題を出し合い、共通する課題を多数派の意見としてどう克服し改善するのかを運動目標にしてきた。

職場・仕事総点検の具体化の過程で職場の中心にいる国労組合員が声を出し、他労組を巻き込み職場の全体的な合意形成を作り上げ、改善や一歩前に進むことを実践してきたが、これをしていこうと総括し組織拡大に結びつけることが重要だ。

▼組織強化・拡大の取り組み。地本の組織対策会議を支部・分会の会議へ繋げてきた。頑張ってきた多くの先輩が退職し組織減少を余儀なくされ、組合役員の負担も大きくなっている。

組織の活性化には若い力がどうしても必要であり本気で取組むことが必要だ。

地本の3年後、5年後を想像し、支部・分会で議論をしてもらいたい。職場組合員一人ひとりの努力を組織に結集し、一丸となって取組みを強化したい。

▼13年春闘。春闘時の職場

い。合わせて遠距離通勤の問題と家庭状況による地元希望の問題についても取組みを強化していく。

遠距離通勤10年になる小田原運輸区、郡総若松派出等具体的に提示し、出向先の就労場所変更を視野にいれ取組む。合わせて経年による家庭や健康の問題で元職場への希望の変更などもあるが改善に向けて全力で取組む。

▼職場生産点での闘い。分会活動の活性化。一人ひとりが職場や個人の問題を出し合い、共通する課題を多数派の意見としてどう克服し改善するのかを運動目標にしてきた。

職場・仕事総点検の具体化の過程で職場の中心にいる国労組合員が声を出し、他労組を巻き込み職場の全体的な合意形成を作り上げ、改善や一歩前に進むことを実践してきたが、これをしていこうと総括し組織拡大に結びつけることが重要だ。

▼組織強化・拡大の取り組み。地本の組織対策会議を支部・分会の会議へ繋げてきた。頑張ってきた多くの先輩が退職し組織減少を余儀なくされ、組合役員の負担も大きくなっている。

組織の活性化には若い力がどうしても必要であり本気で取組むことが必要だ。

地本の3年後、5年後を想像し、支部・分会で議論をしてもらいたい。職場組合員一人ひとりの努力を組織に結集し、一丸となって取組みを強化したい。

▼13年春闘。春闘時の職場

い。合わせて遠距離通勤の問題と家庭状況による地元希望の問題についても取組みを強化していく。

遠距離通勤10年になる小田原運輸区、郡総若松派出等具体的に提示し、出向先の就労場所変更を視野にいれ取組む。合わせて経年による家庭や健康の問題で元職場への希望の変更などもあるが改善に向けて全力で取組む。

▼職場生産点での闘い。分会活動の活性化。一人ひとりが職場や個人の問題を出し合い、共通する課題を多数派の意見としてどう克服し改善するのかを運動目標にしてきた。

職場・仕事総点検の具体化の過程で職場の中心にいる国労組合員が声を出し、他労組を巻き込み職場の全体的な合意形成を作り上げ、改善や一歩前に進むことを実践してきたが、これをしていこうと総括し組織拡大に結びつけることが重要だ。

▼組織強化・拡大の取り組み。地本の組織対策会議を支部・分会の会議へ繋げてきた。頑張ってきた多くの先輩が退職し組織減少を余儀なくされ、組合役員の負担も大きくなっている。

組織の活性化には若い力がどうしても必要であり本気で取組むことが必要だ。

地本の3年後、5年後を想像し、支部・分会で議論をしてもらいたい。職場組合員一人ひとりの努力を組織に結集し、一丸となって取組みを強化したい。

▼13年春闘。春闘時の職場

MEMO

